



FO ESR 42

Syndicat de la FNEC-FP FO (Fédération Nationale de l'enseignement, de la culture et de la formation professionnelle Force Ouvrière)
Bourse du Travail - Cours Victor Hugo - 42028 Saint-Étienne Cedex 1
e-mail : fo@univ-st-etienne.fr - Site : <http://fnecfpfo42.fr/foesr42>

COMPTE RENDU DU CHSCT DU 18 NOVEMBRE 2021

I- CHSCT EN FORMATION ÉLARGIE AUX REPRÉSENTANTS DES USAGERS :.....	1
Avis concernant la vidéo surveillance dans le cadre des alarmes PPMS (Plan particulier de mise en sécurité).....	1
II- CHSCT EN FORMATION ÉLARGIE AUX REPRÉSENTANTS DES PERSONNELS :	2
Point d'avancement sur la Charte mail :.....	2
Nouvelle configuration de la DFIP.....	3
Réorganisation du service informatique du SCD	5
Situation du département GEA de l'IUT de Saint-Etienne	5
Questions diverses - Motions enseignants Faculté ALL sur les travaux.....	6

I-CHSCT EN FORMATION ÉLARGIE AUX REPRÉSENTANTS DES USAGERS :

Avis concernant la vidéo surveillance dans le cadre des alarmes PPMS (Plan particulier de mise en sécurité)

Présentation de Sandrine Cazaubon, Ingénieure Hygiène et Sécurité :

Le dispositif de systèmes de vidéosurveillance est présenté dans le cadre de la gestion des alarmes PPMS, en vue d'alerter les personnels et usagers en cas d'acte malveillant et/ou terroriste comme suit :

- Rappel des étapes de sécurisation du site depuis 2016
- Installation de 47 caméras sur les différents sites pour faciliter la « levée de doute », sur des éléments factuels et afin de caractériser de la situation. (Les images n'auront pas vocation à être enregistré et leur visionnement se fera seulement au déclenchement d'une alarme PPMS sur les PC des accueils.)
- Mise en place d'acteurs de proximité et d'acteurs décisionnels.

FO-ESR 42 a questionné :

La charge de cette nouvelle responsabilité sur les personnels d'accueil et de la logistique et demandé si l'UJM envisageait la création d'un PC de sécurité, comme dans certaines universités, pour éviter cette responsabilité. D'autres organisations syndicales ont rajouté qu'il n'y avait pas toujours de personnes en continu à l'accueil.

Réponse du DGS et de la Présidence :

La création d'une équipe dédiée est envisagée, il y a déjà des médiateurs dont la présence est bienvenue. L'organisation d'un PC sécurité sur Tréfilerie est voulue et il y a discussion avec les autorités de tutelle mais l'État n'est pas financièrement au RV sur la question. Il y a d'ailleurs iniquité sur ce point dans les universités françaises.

Un vote sur un avis du CHSCT a été proposé :

FO-ESR 42 s'est abstenu.

II- CHSCT EN FORMATION ÉLARGIE AUX REPRÉSENTANTS DES PERSONNELS :

Point d'avancement sur la Charte mail :

Présentation d'Elsa Sabot, Chargée de mission qualité, Direction du Pilotage, Audit Interne et Qualité (DPAIQ) :

Rappel du contexte, des éléments déclencheurs, des étapes du projet, de l'acible (d'abord pour les personnels, pas encore destinée aux étudiants), des modalités de conduite du changement (p. ex. mise en place d'un quiz interactif sur cas d'usages), des modalités de mise en œuvre (pour BIATSS au niveau de chaque équipe, pour les enseignants, les stratégies seraient à définir par composante).

FO-ESR 42, dont un représentant fait partie du Copil sur la charte mail, est intervenu sur :

- Le droit à la déconnexion, récemment rappelé dans l'Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique du 13 juillet 2021, qu'il faudrait impérativement rajouter à cette charte.
- La possibilité de bloquer l'envoi des courriers pendant les heures de fermeture de l'établissement, de 20h du soir à 8h du matin, comme cela se fait dans le monde de l'entreprise, pour une meilleure protection des salariés.
- Le langage culpabilisant de certains passages dans la mouture actuelle de la Charte qui indiquent que les agents utilisent mal la messagerie.

Réponse de la Présidence :

Sur le droit à la déconnexion, ce sera pointé noir sur blanc au sein de la charte. Mais la question n'est pas l'outil mais plutôt le bon usage de l'outil. Bloquer l'envoi de courrier risquerait d'induire des difficultés de communication notamment dans des situations d'urgence, de crise et de

sécurité. De plus, la communauté universitaire au sens large travaille avec la messagerie (enseignants, chercheurs et étudiants, sans compter utilisation de la messagerie à titre personnel). Il y a apport de la messagerie pour la cohésion sociale de l'établissement. Et on peut déjà être dans un entre-deux avec programmation de sa messagerie.

Commentaire de FO-ESR 42 :

Sans empêcher certains collègues d'organiser leur temps de travail selon leur convenance, il est pourtant dommage que ce dispositif ne puisse être appliqué car il réduirait automatiquement et considérablement l'impact émotionnel des courriers, pour l'instant envoyés et reçus à toute heure. Certaines grandes entreprises le font, par exemple dans le secteur des assurances, un secteur où les crises et les urgences sont pourtant nombreuses.

Nouvelle configuration de la DFIP

Présentation par le DGS et commentaires d'Elsa Sabot (DPAIQ), Estelle Rey (RA, CAPavenir), Jad Kamal (RA, Accès aux formations et applications fonctionnelles) :

Le service de la DFIP a connu de nombreuses adaptations et évolutions depuis 10 ans ; l'idée est de proposer de nouveaux services aux enseignants à l'aube d'une nouvelle offre de formation en 2022 dans l'optique d'une individualisation des parcours et d'une pluridisciplinarité. C'est une réflexion sur les processus plutôt qu'une réorganisation en profondeur. Cette proposition de projet de services stratégiques a été présentée aux équipes à partir de septembre et sont détaillés ici les changements pour chaque service de la DFIP. Il y a création d'un service supplémentaire et le renfort des équipes là où il y avait des fragilités et de la transversalité.

FO est intervenu comme suit :

En général, FO-ESR 42 remarque que cette restructuration de la DFIP nous a été présentée comme étant marginale mais qu'elle semble rajouter de la complexité à une organisation déjà complexe.

Il y a cependant des points positifs par la prise en compte de certaines préconisations de l'Enquête réalisée par Technologia demandée par le CHSCT il y a plusieurs années.

Par exemple il y a eu la création d'un interlocuteur par domaine au SUFC, qui abolit le travail en binômes et permet de moins diluer les fonctions. Il y a aussi plus de rencontres entre les agents et leur N+1 dans certains services de la DFIP.

Un autre point positif sur le papier est la création d'un poste et demi supplémentaire et de redéploiements de postes. Cependant, on constate que certains services sont mieux servis que d'autres qui resteront sous tension et ont aussi un fort besoin d'aide supplémentaire dans un contexte d'augmentation des effectifs étudiants et du nombre de formations. Par exemple, il faudrait absolument renforcer les postes à CAPavenir dans le domaine de l'insertion et de l'orientation professionnelle pour que ce service puisse pleinement accomplir ses fonctions initiales, notamment depuis que les COPSYS ont été renvoyés par le Ministère dans le Secondaire. Il y a des attentes et des craintes qu'il n'y ait pas assez de personnels sur le terrain (en terme de relations avec les entreprises, sur les salons, quant à la communication avec le Secondaire et l'accompagnement des étudiants par exemple).

On note aussi qu'une des préconisations de l'enquête Technologia n'a pas été complètement entendue, à savoir celle qui recommandait de donner du sens à la fonction des agents. Il y a encore un problème de manque de transversalité des services au sein de la DFIP, mais aussi de communication avec l'extérieur. Il faudrait pouvoir clarifier l'organigramme qui est présenté pour ne pas retomber dans ces problèmes de communication au sein des services de la DFIP ou avec les composantes. Des agents demandent d'ailleurs une communication plus claire à ce sujet.

Quant aux remarques concernant le SUP et le besoin d'« acculturation à l'innovation pédagogique », on note encore un discours culpabilisant d'autant que les enseignants sont souvent innovants dans ce domaine qui est le leur. Sur la question de moyens supplémentaires dévolus au SUP dans le cadre de l'hybridation, FO-ESR 42 s'étonne, par ailleurs, que certaines composantes mettent en place des procédures de paiement des heures d'enseignement défavorables, dans le cadre d'enseignements à distance.

Réponse de la Présidence :

Le nouvel organigramme de la DFIP est effectivement très complexe et devrait être clarifié. Quant à la question du paiement des enseignements en distanciel, cette question a été réglée et le CHSCT n'est pas le meilleur lieu pour évoquer ce sujet.

Commentaire FO-ESR 42 :

Pour nous, cette question relève bien du CHSCT dès lors qu'il y a détérioration des conditions de travail puisque ces pratiques de paiement défavorables déprécient le travail des enseignants. De plus, la question sous-jacente est sans doute le très faible taux d'encadrement de notre université, à l'origine d'épuisements professionnels. Or, ce faible taux d'encadrement ne saurait être comblé avec la

généralisation des cours à distance, des cours hybrides ou encore du « e-learning ». Par cette intervention, nous souhaitons soutenir tous les collègues enseignants, enseignants-chercheurs, demander que tout leur travail soit convenablement reconnu et valorisé et rappeler qu'on ne peut pas réduire l'innovation pédagogique à la simple innovation numérique.

D'autre part, la question du paiement des enseignements en distanciel ou « e-learning » ne semblant pas réglée dans toutes les composantes, FO-ESR a depuis adressé une lettre à la Présidence à ce sujet.

Réorganisation du service informatique du SCD

Caroline Bruley, Responsable du SCD, informe qu'il y aura encadrement intermédiaire des deux informaticiens par un Conservateur des bibliothèques, initialement Responsable du service aux usagers (équivalent à une directrice adjointe du SCD).

Question de FO-ESR 42 :

La responsable du service aux usagers sera-t-elle remplacée ?

Réponse de la Responsable du SCD :

Il y a eu demande de poste mais il n'y a pas eu de réponse positive pour 2022, donc il n'y aura plus de Responsable du service aux usagers.

Situation du département GEA de l'IUT de Saint-Etienne

Compte rendu des saisines officielles de la CVS par un représentant du personnel et par la Direction de l'IUT SE concernant une dégradation des conditions de travail au département GEA et relations compliquées entre agents. Il y a eu des entretiens d'une majorité des personnels sur les mois d'avril à juin 2021 et des restitutions de la CVS auprès du DGS, de la direction de l'IUT SE, du chef du département GEA et des personnels.

Les préconisations suivantes ont été proposées par la CVS :

- Actions internes sur le cadre managérial global ; les Relations de travail, l'approche collective.
- Formation à l'écoute et la communication bienveillante, non violente (ateliers)
- Intervention d'un médiateur externe et neutre pour accompagner le collectif dans sa démarche de changement afin de retrouver un climat apaisé et constructif.

Suite à l'accord des organisations syndicales sur la question du

besoin d'un médiateur externe, le Président soumet ce point au vote du CHSCT :

Vote pour à l'unanimité

Questions diverses – Motions enseignants Faculté ALL sur les travaux

FO-ESR 42 a souhaité présenter le contexte de 2 motions récentes (voir pièces jointes au mail d'envoi du CR ou [ici](#) et [ici](#)) émanant d'une majorité des personnels enseignants de la Faculté ALL. Ces motions ont été rédigées en amont d'un vote au Conseil de faculté, le vendredi 12 novembre, au sujet d'une contre-proposition de déménagement (par rapport à la proposition initiale des travaux prévus par le Service du patrimoine).

Les motions avaient recueilli en l'espace de deux jours 44 signatures pour 81 personnels enseignants, ainsi que l'unanimité des votes pour la motion signée par le seul département d'anglais. Néanmoins, le vote du Conseil de Faculté a largement avalisé ce contre-projet, allant à l'encontre des motions (Pour : 7 voix ; Contre : 3 voix ; Abstentions : 3 voix.).

Les personnels ne se sentant pas entendus, un climat de tension s'est immédiatement développé, montrant des signes de risques psycho-sociaux.

FO-ESR 42 savait que la Présidence recevrait le lendemain la direction des départements de la Faculté. Mais notre organisation syndicale a voulu rendre compte de ce climat négatif devant le CHSCT, afin que de telles tensions soient immédiatement entendues et prises en compte.

Réponse de la Présidence :

Premièrement, la réponse du Président sur la situation des locaux en Arts plastiques durant les travaux a mal été retranscrite par FO-ESR 42 dans le CR du CT du 8 novembre, or il y a un principe de « bonne foi » à respecter.

Ensuite, la directive donnée par la Cheffe du Patrimoine suite à la contre-proposition de la Faculté ALL a été extrêmement claire : elle s'est exprimée favorablement pour ce contre-projet.

Enfin, il y a aussi eu un vote clair en Conseil de faculté ALL sur le sujet, malgré les difficultés sur ce dossier. Nous notons toutefois qu'il n'y avait pas eu assez de concertation sur le projet de travaux initial, cela nous pose question.

Commentaire FO-ESR 42 :

Nous assurons à tous que nos comptes-rendus sont rédigés de bonne foi et nous renouvelons à nos collègues d'ALL notre soutien pendant les travaux à Tréfilerie, qui affectent particulièrement, en ce moment, leur Faculté et leurs conditions de travail.

Questions diverses abordées par d'autres organisations syndicales

- Aération bruyante à l'IAE, disposée au-dessus des têtes des agents.
- Problème de chauffage et d'électricité dans le local syndical temporaire où les organisations syndicales ont été transférées pendant la durée des travaux.